

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Hartono, 2015). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Azanita, 2016).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam

bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. (Hartono, 2015) Definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartono, 2015). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut (Azanita, 2016) Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak bekerja dengan baik. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapatujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang

tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut (Sidanti, 2015). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang dimana motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. (Donnelly *et al*, 1996) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Dalam lingkungan kerja motivasi kerja ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015).

Menurut (Azanita, 2016), Motivasi kerja seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas/perilaku yang secara terus menerus dan berorientasikan pada tujuan. Pegawai yang memiliki aktivitas/perilakunya akan diarahkan kepada tujuan organisasi. Sedangkan pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja maka prilakunya tidak diarahkan pada tujuan organisasi dan tidak berkomitmen terhadap tujuan karena mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi. Salah satu tugas terpenting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kerja kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan

dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja disebut sebagai kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu meliputi : tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu , serta lingkungan non fisik yaitu meliputi : suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015).

Menurut Marliza (2005) Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memusat bagi karyawan / pegawainya dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menganggap layak untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KEMASINDO”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Kemasindo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Kemasindo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis, yang dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia kerja terutama pada bidang sumber daya manusia. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga kinerja didalamnya dan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan. Serta menjadi referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai nilai pendidikan sumber daya manusia, guna diterapkan dalam dunia kerja. Serta penelitian

ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam pengambilan kebijakan dan mengembangkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja serta lingkungan kerja.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini meliputi lima bab yang akan disajikan yang pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah penutup.

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III    METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji T dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.